

Convenio 190 de la OIT y su impacto en el Gobierno Corporativo

Facundo I. González Guayaco

Centro de Asistencia a las Víctimas de Delitos, Ministerio de Justicia de Nación, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina

 ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-0706-3017>

Correo electrónico: fgonzalezguayaco@gmail.com

Recibido: 9 de abril de 2026

Aprobado: 13 de mayo de 2026

Para citar este artículo:

González Guayaco, F. I. (enero-junio 2026). Convenio 190 de la OIT y su impacto en el Gobierno Corporativo. *Ratio Iuris*, 14(1), 91-107.

ARK CAICYT: <https://id.caicyt.gov.ar/ark:/s23470151/q6sg9h3qz>

Resumen: Dentro del ámbito privado laboral se analiza la incorporación de estándares derivados del convenio 190 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Concretamente se evalúa su incorporación dentro de Compliance y Gobierno Corporativo.

Se analiza como instrumentos internos tales como Programa de Integridad, Protocolo contra la violencia laboral y Código de Conducta funcionan como mecanismos jurídicos para la prevención de la violencia y el acoso con perspectiva de género y derechos humanos (DDHH)

A nivel metodológico, se adoptó un enfoque cualitativo de estudio de caso, analizando normativa, doctrina y evaluación empírica de instrumentos internos.

Como conclusión, se observa que la normativa Estatal debe ser internalizada por el sector privado para su cumplimiento mediante un sistema de compliance, a fin de generar una cultura institucional compatible con los mentados estándares de DDHH



Palabras clave: *Compliance, violencia laboral, Convenio 190 OIT, gobierno corporativo, cultura organizacional.*

Abstract: Within the private labor sphere, this study analyzes the incorporation of standards derived from Convention No. 190 of the International Labour Organization (ILO). Specifically, it evaluates their integration into compliance systems and corporate governance structures.

The research examines how internal instruments such as the Integrity Program, Workplace Violence Prevention Protocol, and Code of Conduct operate as legal mechanisms for preventing violence and harassment from a gender and human rights perspective.

From a methodological standpoint, a qualitative case study approach was adopted, involving the analysis of legal regulations, doctrinal sources, and an empirical assessment of internal organizational instruments.

As a conclusion, it is observed that state regulations must be internalized by the private sector through compliance systems in order to ensure effective implementation and to foster an institutional culture aligned with high human rights standards.

Keywords: *Compliance, workplace violence, ILO Convention 19, corporate governance, organizational culture.*

Resumo: No âmbito laboral privado, o presente estudo analisa a incorporação de padrões derivados da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Especificamente, avalia-se sua integração aos sistemas de compliance e às estruturas de governança corporativa.

A pesquisa examina como instrumentos internos, tais como o Programa de Integridade, o Protocolo de prevenção da violência laboral e o Código de Conduta, funcionam como mecanismos jurídicos destinados à prevenção da violência e do assédio sob uma perspectiva de gênero e de direitos humanos.

Do ponto de vista metodológico, adotou-se uma abordagem qualitativa baseada em estudo de caso, envolvendo análise normativa, revisão doutrinária e avaliação empírica de instrumentos institucionais internos.

Como conclusão, observa-se que a normativa estatal deve ser internalizada pelo setor privado por meio de sistemas de compliance, a fim de garantir sua efetiva aplicação e promover uma cultura institucional compatível com elevados padrões de direitos humanos.

Palavras chave: *Compliance, violência laboral, Convenção 190 da OIT, governança corporativa, cultura organizacional.*

Introducción

En la actualidad, los programas de integridad y compliance se erigen como instrumentos centrales en la gestión ética de las organizaciones, con múltiples impactos, entre ellos la prevención de riesgos y la promoción de entornos laborales más seguros.

Esta perspectiva se ve reforzada, a nivel local, con la Ley 27.580 (B.O. 2/2/2021) que aprueba el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo -Convenio 190-, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en la Ciudad de Ginebra - Confederación Suiza- el 21 de Junio de 2019 (en adelante Convenio 190 o Convenio 190 de la OIT).

De esta manera se incorpora en el derecho argentino un nuevo estándar internacional en materia de prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que, entre otras cuestiones, pone especial atención en la perspectiva de género.

El Convenio 190 con su Recomendación N.º 206 sobre Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (en adelante Recomendación 206 o R206), además de imponer a los Estados la obligación de adaptar su derecho interno y tomar medidas preventivas y reparadoras en la materia, también establece directrices para que se apliquen en el mundo del trabajo políticas claras y procedimientos eficaces de acciones concretas de acción tanto de prevención e intervención como de formación y concientización en materia de violencia laboral, desde una perspectiva de derechos humanos.

El presente trabajo tiene como objeto determinar cómo una empresa Argentina del sector farmacéutico ha incorporado los principios y obligaciones derivados del Convenio 190, integrándolo a su programa de integridad y compliance. Para este fin, se analizará el Código de conducta, el Programa de Integridad y el Protocolo interno contra la violencia laboral.

Este análisis se desarrollará desde un enfoque teórico y práctico: en este sentido, por un lado, se elaborará un marco conceptual en materia de prevención de violencia en el ámbito laboral, mediante el cual también se abordará la cultura organizacional como factor de reproducción o desarticulación de las violencias. Por otro lado, y teniendo en cuenta el marco teórico, se observarán los mecanismos internos antes mencionados (Código de Conducta, Programa de Integridad y Protocolo contra la Violencia).

Objetivos

En la actualidad, la gestión de compliance continúa consolidándose como un pilar clave para el buen gobierno corporativo. Tal es así que la implementación de programas de compliance efectivos busca, por un lado, mitigar riesgos legales y reputacionales a la vez que tienen como propósito fomentar una cultura organizacional íntegra y ética (Kaptein, 2017). En este sentido, en este trabajo se busca determinar cómo en una organización real se relaciona el código de ética con el protocolo para la prevención y actuación en casos de violencia laboral en el marco de la implementación del Convenio 190 de la OIT. En este sentido, a través de un caso concreto se explorará cómo estos dos instrumentos convergen y se complementan en la construcción de un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de discriminación.

Se prestará especial atención a la forma en que el protocolo contra la violencia y el acoso laboral se integra al código de ética, y cómo ambos contribuyen a la prevención, detección y sanción de conductas inapropiadas.

Objetivo general

Determinar cómo una organización privada incorpora e implementa los estándares normativos y operativos derivados del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206, mediante la articulación entre su Código de Conducta, Programa de Integridad y Protocolo contra la violencia laboral, en el marco de una estrategia de compliance organizacional.

Objetivos específicos

- Describir el contenido y alcance del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206.
- Identificar los elementos fundamentales del marco teórico sobre prevención de la violencia y el acoso en el trabajo, en particular los enfoques basados en riesgos psicosociales y cultura organizacional.
- Describir y analizar los principales instrumentos de compliance de la empresa seleccionada (Código de Conducta, Programa de Integridad y Protocolo específico), en relación con los estándares internacionales sobre prevención de la violencia laboral.

Marco Teórico sobre prevención de la violencia en el ámbito laboral

Ratificación del Convenio 190 OIT, un cambio de paradigma

A nivel nacional no existía hasta la sanción de la ley 27.580 una regulación que atendiera la violencia y el acoso en el mundo del trabajo para los ámbitos público y privado (Slavin, 2021a).

El Convenio 190 reconoce como derecho humano de toda persona un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, haciendo especial mención a la violencia y el acoso por razones de género (Duarte 2021, Slavin 2021b). En particular, se exhorta a los gobiernos a prevenir y erradicar la violencia en el trabajo de una manera inclusiva e integral, a través de una legislación que establezca funciones y responsabilidades para los empleadores, derechos y responsabilidades para los sindicatos (Slavin, 2021b).

Este convenio es aplicable tanto al sector público como privado, a la economía formal o informal, a las zonas urbanas y rurales, cualquiera sea la relación laboral, en este sentido

cabe destacar que incorpora aprendices, pasantes, voluntarios, postulantes al empleo y se reconoce la protección a terceros (Slavin 2021b).

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo, a partir de la redacción del Convenio 190 y de la Recomendación 206, son riesgos del trabajo y esto genera consecuencias en términos de obligaciones y derechos a las partes involucradas (Franconi, 2021).

La definición de violencia del Convenio 190 OIT y sus implicancias

Violencia y acoso es un concepto difícil pero interconectado que se describe ampliamente en el Convenio 190 como un “conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico” (OIT, 2020 p 6).

Desde una definición amplia abarca todos los supuestos de manera tal que resultan inaceptables comportamientos (solo uno o repetidos), prácticas o amenazas de tales que tengan por objeto, que causen o que sean susceptibles de causar un daño psicológico, sexual, económico y reconoce que todo Estado miembro deberá adoptar legislación que incorpore una definición y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Duarte, 2021).

El deber de prevención

Los artículos 7, 8 y 9 del Convenio 190 tratan sobre la protección y prevención en materia de violencia o acoso laboral.

El artículo 8 del Convenio establece que todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, entre las que se destacan la identificación de aquellos sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en los que las personas trabajadoras se encuentran más expuestas a la violencia y al acoso y adoptar las medidas para proteger a aquellas personas (Mac Donald, 2021).

El artículo 9 del Convenio 190 establece que los países miembros deben adoptar una legislación que exija a los empleadores prevenir la la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, y cita algunas acciones preventivas tales como adoptar y aplicar una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión integrada de la seguridad y salud en el trabajo, realizando la identificación de peligros y riesgos, así como proporcionar a las personas trabajadoras información y capacitación (Mac Donald, 2021).

La cultura organizacional: causas y consecuencias de la violencia en el trabajo

Considerar la organización como un actor clave, en lugar de centrarse solamente en los actores individuales (tales como los autores, las víctimas y los espectadores) puede ayudar a comprender el posible papel que las organizaciones (y los poderosos agentes y las prácticas institucionales en ellas) desempeñan en la violencia en el lugar de trabajo (OIT, 2020).

Para abordar el acoso y la violencia en el trabajo es necesario contar con una metodología que permita secuenciar las acciones a realizar en etapas bien definidas hasta conseguir un producto concreto y conocido por todos, a saber, una política escrita y un programa de actividades de prevención (OIT, 2020).

En base a lo dicho, se pueden distinguir tres componentes esenciales en todo programa o plan de prevención que pretenda eliminar la violencia y acoso en el ámbito laboral: 1) la formulación de los lineamientos de la política; 2) la gestión de los riesgos; 3) control y evaluación de resultados.

Buenas prácticas para la prevención del acoso y la violencia en el trabajo

Componente 1: formulación de los lineamientos de la política laboral

Para fomentar conductas laborales respetuosas es fundamental elaborar y difundir una política clara y concisa sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (OIT, 2020).

Un primer paso preventivo para los empleadores es elaborar, en consulta con los representantes de los trabajadores, una política clara y concisa sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, y hacerla circular (OIT, 2020).

En este sentido, la R206 enumera algunos de los aspectos que debería contener dicha política, entre los que pueden enumerarse: afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados, definir derechos y deberes de las partes, informar sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación, incluir medidas de protección a denunciantes, víctimas, testigos e informantes (OIT, 2019).

Para que una política sea eficaz, debe ser fácilmente accesible y aplicarse de manera coherente. Debe comunicarse y promoverse por medio de los canales de comunicación que dispone la organización (OIT, 2020).

Componente 2: gestión de los riesgos

El primer paso para gestionar los riesgos es realizar un diagnóstico, es decir una identificación de peligros y evaluación de riesgos. Por ejemplo, puede llevarse a cabo

una auditoría de la disposición física y de las características organizacionales del lugar de trabajo para identificar aquellas que pueden contribuir a aumentar las probabilidades de que se produzcan casos de violencia y acoso, y realizar una evaluación de las medidas preventivas existentes. Las encuestas también sirven para identificar los problemas a los que se enfrentan las personas trabajadoras a diario (OIT, 2020).

La R206 establece que se debe prestar especial atención a los peligros y riesgos que se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda; impliquen a terceras partes, como clientes, proveedores de servicios, personas usuarias, pacientes y el público, y aquellos que se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso (OIT, 2019).

Luego de la etapa diagnóstica, el siguiente paso es adoptar medidas para prevenir o controlar esos riesgos.

La prevención puede darse en tres niveles: primaria, secundaria y terciaria.

La prevención primaria son todas las acciones tendientes a eliminar, aislar, sustituir y proteger a la persona trabajadora, con el propósito de que el peligro no se convierta en un riesgo (MTEySS, 2018). La prevención primaria, tiene por finalidad concientizar a las personas que las situaciones de acoso no resultan tolerables en la empresa, y de actuar sobre los riesgos psicosociales del trabajo como factor objetivo de riesgo. Este nivel de prevención incluye por ejemplo, la elaboración y difusión de un Código de conducta, acciones de concientización sobre violencia laboral y la gestión de un procedimiento de solución de conflictos, que se activará en la prevención secundaria por parte de la víctima (Fabregat Monfort, 2010).

Prevención Primaria	Elaboración y difusión de Código de Conducta
	Inducción a nuevas personas trabajadoras sobre violencia y acoso en el trabajo y sobre las políticas de respeto en el lugar de trabajo
	Inducción a personas promovidas a roles de liderazgo sobre cómo desempeñar bien su función y su rol frente a casos de violencia laboral

	Actividades de capacitación y sensibilización sobre normas de conducta, procedimiento de notificación de conductas violentas, sensibilización sobre las repercusiones que determinados comportamientos pueden tener en la seguridad, la salud y el bienestar de las personas, deberes y responsabilidades en materia de salud y seguridad relacionados con la violencia en el lugar de trabajo, medidas aplicadas para prevenir los actos de violencia y acoso en el lugar de trabajo, entre otros.
	Elaboración de procedimientos de resolución de conflictos.

Fuente: elaboración propia en base a OIT (2020) y Fabregat Monfort.

Dentro de la prevención secundaria se encuentran las medidas de intervención frente a un caso de violencia o acoso, que permitan a la víctima arbitrar con seguridad un procedimiento interno desde los primeros estadios del acoso (Fabregat Monfort, 2010).

En efecto, según la OIT (2020) deberían planificarse medidas apropiadas para responder y reducir al mínimo los efectos en caso de violencia y acoso en el lugar de trabajo, así como para evitar que se produzcan situaciones similares en el futuro. Éstas pueden incluir procedimientos de notificación y de denuncia y un sistema de solución de conflictos. Una vez formuladas estas medidas, es necesario aplicarlas y comunicarlas debidamente a todas las partes pertinentes.

Tratándose de violencia en el mundo del trabajo, los protocolos se convierten en una medida preventiva que produce dos efectos concretos: el primero, generar un espacio de contención, abordaje y orientación para las personas afectadas; el segundo, enviar un mensaje claro a toda la organización de que tales conductas no son toleradas (INM, 2019).

A continuación, se sintetiza la estructura básica de un protocolo:

Declaración de la organización u organismo	¿Por qué se publica este protocolo?
Alcance y propósito	¿A quiénes está dirigido y qué resultados se esperan de su aplicación?
Principios fundamentales	¿Sobre qué principios y valores se erige?

Definiciones	¿Qué se entiende por violencia?
Personas intervinientes	¿Quiénes serán las personas encargadas del primer abordaje de la situación? ¿Quiénes serán las personas encargadas de proveer la información, orientación y acompañamiento de cada etapa? ¿Cuáles son sus roles y responsabilidades? ¿Quiénes serán las personas encargadas de tomar la decisión final ante un posible caso de violencia?
Vías de conocimiento	¿Se recibirán denuncias/informes directamente de la persona afectada? ¿Se recibirán denuncias/informes anónimas? ¿Se tomarán medidas de oficio ante hechos de violencia? ¿hay mecanismos de denuncia/informes distintos al presencial, por ejemplo página web o correo electrónico? ¿Qué medidas se pueden tomar para evitar la duplicación de canales de información?
Tipos de respuesta	¿Cómo actuar frente a una situación de crisis? ¿Cómo actuar frente a situaciones de violencia que no constituyen un peligro actual e inminente? ¿Cómo actuar frente a situaciones donde la mujer no identifica el riesgo al que está expuesta
Procedimientos	¿Para qué tipo de violencia contra las mujeres está diseñado este Protocolo?
Información	¿Qué tipo de información posee la organización para orientación frente a estas situaciones? ¿Cuál es la fuente de esta información? ¿Se posee mecanismo de actualización y validación de la información?

Fuente: elaboración propia en base a INM (2019).

Tras la denuncia y/o la queja de los casos de violencia y acoso, deberían adoptarse las medidas adecuadas en relación con el o los autores. Ello puede incluir medidas disciplinarias, hasta el despido o medidas que lo incluyan. Una respuesta eficaz a las denuncias e incidentes de violencia y acoso en el lugar de trabajo es fundamental para detener la violencia. Asimismo, transmitirá el mensaje a los trabajadores de que la violencia y el acoso en el lugar de trabajo se toman en serio y que se tomarán medidas coherentes al respecto. Ello ayudará a institucionalizar una cultura pacífica en el lugar de trabajo (OIT, 2020).

Por último, la prevención terciaria es la rehabilitación y curación de una persona trabajadora que sufre un deterioro en su salud (MTEySS, 2018). En este nivel de prevención, la víctima o víctimas deberían recibir apoyo y, si es necesario, se las debe ayudar a reintegrarse (OIT, 2020). Se trata de ofrecer apoyo a las víctimas para minimizar sus efectos, asistiéndolas y asesorándolas permanentemente.

Estudio de caso

Breve descripción de la organización

B.S. es una empresa argentina referente en la producción de medicamentos. Es una organización con altos estándares de calidad que cuenta con diversas certificaciones.

El presente trabajo se basa en el análisis de los instrumentos de integridad y ética organizacional de la empresa B.S., en particular su Código de Conducta y el Protocolo para la prevención y actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral. Si bien el Código de Conducta se encuentra disponible públicamente, el Protocolo mencionado es un documento de circulación interna y no se encuentra publicado ni anexado a este trabajo por razones de confidencialidad institucional.

Dado este contexto, el análisis del protocolo se construye a partir de su contenido accesible a través de documentación interna proporcionada por fuentes autorizadas, así como de entrevistas informales y revisión de reportes institucionales, en particular el Programa de Integridad y el Reporte de Sostenibilidad 2023 de la empresa. Para garantizar la rigurosidad del estudio, se ha optado por desglosar los componentes centrales del protocolo (alcance, principios, mecanismos de denuncia, roles intervinientes, procedimientos, etc.) y contrastarlos con los estándares establecidos por el Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206.

Esta decisión metodológica no afecta la validez del análisis, ya que el objetivo del trabajo no es reproducir de forma íntegra el documento, sino evaluar su contenido, alcance e integración dentro del ecosistema normativo de la organización. A su vez, se ha procurado ofrecer en este trabajo toda la información necesaria para comprender la estructura y la lógica de funcionamiento del protocolo, garantizando así la autonomía del texto y su capacidad de sostenerse por sí mismo.

Análisis del Programa de Compliance y código de Ética

En su Reporte de Sostenibilidad 2023, declara que los principios generales, que guían los lineamientos de Gobierno Corporativo de la organización bajo análisis son la transparencia, la rendición de cuentas, el trato justo a accionistas y la responsabilidad de la compañía frente a sus grupos de interés.

Desde la Dirección de Legales y Compliance, se define un plan anual, que permite monitorear la aplicación del Programa de Integridad de la compañía, para actualizarlo y realizar los ajustes necesarios. Asimismo, desde dicha dirección se diseñan e implementan distintos mecanismos y procedimientos, que hacen que las políticas vigentes sean operativas.

El Código de Conducta, que forma parte del Programa de Integridad, refleja el compromiso con el cumplimiento de las normas vigentes y el respeto de los derechos humanos, fomenta las buenas prácticas comerciales y el respeto de las leyes de defensa de la competencia, a la vez que ratifica el compromiso con el desempeño de los valores corporativos. Este rige tanto para el personal propio de la organización como para las terceras partes que actúan en su nombre.

Se realizan capacitaciones periódicas para reforzar su cumplimiento, y se promueven comunicaciones y actividades que favorecen su aplicación.

Ante casos de incumplimiento, la empresa cuenta con un canal de denuncias externo, al que cualquier persona (tanto de la empresa como otras partes interesadas) puede tener un acceso rápido, seguro y anónimo. De esta manera, la organización pretende impulsar las mejores prácticas de transparencia e integridad empresarial.

Durante 2023, ha recibido 2 (dos) denuncias referidas a lo establecido por el Código de Conducta. Ambos casos fueron abordados por el área de Recursos Humanos, tomando toda la precaución razonable para mantener la confidencialidad en la investigación.

La empresa declara que el 100% de su dotación recibió comunicaciones y formación específicas, referidas a ética en los negocios y prácticas de anticorrupción.

El 100% de su órgano de gobierno, partners de negocio y contratistas, que tienen exposición a entes de gobierno, recibieron comunicación y formación sobre políticas y procedimientos de anticorrupción.

Esta empresa implementó su programa de ética y compliance por primera vez en 2018, año en el que elaboró y difundió su código de ética. El mismo se encuentra disponible en la página web de la empresa.

El código de conducta está dividido en cuatro secciones: integridad, cumplimiento de las normas, respeto al otro y protección de la compañía. A los fines de este trabajo resulta relevante profundizar en la sección respeto al otro.

En dicha sección se presentan tres títulos: diversidad e inclusión, acoso y seguridad e higiene laboral y ambiental. En el primer título, en el código de conducta se expresa que la empresa promueve un ambiente de trabajo diverso, abierto e inclusivo y está expresado el principio de no discriminación, en otras características, por género. El título sobre acoso expresa la tolerancia cero al acoso en cualquiera de sus formas e insta a las personas que se sientan víctimas de acoso o que conozcan casos de acoso a que lo reporten a la línea de ética.

Análisis del Protocolo en contra de la violencia y el acoso

El protocolo en contra de la violencia y el acoso en el trabajo fue implementado en el año 2021. Fue diseñado por el área de Recursos Humanos, siguiendo los lineamientos del programa de integridad de la compañía.

A continuación se describe su contenido en línea con el marco teórico expuesto más arriba en el presente documento.

Declaración de la organización u organismo	El protocolo analizado no menciona por qué se publica el mismo.
Alcance y propósito	El protocolo se aplica a las personas en relación de dependencia de la organización, ya sean eventuales o permanentes o bien bajo el contrato de pasantía. Este documento sigue los lineamientos del C190 de la OIT y se aplica a la violencia y el acoso en el ámbito laboral que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.
Principios fundamentales	Los principios que se encuentran enumerados y definidos en el protocolo son: debida diligencia, respeto y confidencialidad, no revictimización, transparencia, celeridad, abordaje integral e interdisciplinario, equidad, trato digno y humanizado y perspectiva de género.

Definiciones	El protocolo toma del C190 la definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo y define en particular la agresión física, el acoso sexual, la agresión sexual y el acoso psicológico.
Personas intervinientes	La política interna de investigación de conductas impropias, que forma parte del programa de integridad de la empresa establece las personas intervinientes: el departamento de Cumplimiento & Legales estará a cargo y supervisará la investigación y será el área de RRHH la que lleve adelante el procedimiento de investigación.
Vías de conocimiento	Los canales de denuncia que se enumeran en el protocolo son: -Línea de Ética, ya sea vía web, e-mail o por teléfono. -Referente de Recursos Humanos de la locación en que la persona afectada desempeñe sus tareas. -Departamento de legales & compliance. -El protocolo también menciona que en caso que la dirección, gerencia, jefatura o supervisión de la persona damnificada reciba la consulta, deberá notificar inmediatamente al departamento de RRHH.
Tipos de respuesta	¿Cómo actuar frente a una situación de crisis? ¿Cómo actuar frente a situaciones de violencia que no constituyen un peligro actual e inminente? ¿Cómo actuar frente a situaciones donde la mujer no identifica el riesgo al que está expuesta

Procedimientos	El procedimiento que se activa consiste en primer lugar en una entrevista con la persona afectada, a continuación, la evaluación de medidas preventivas con el afán de disminuir la exposición de la persona afectada ante el riesgo de violencia. La investigación de los hechos se alinea a la política interna de la empresa en el marco del programa de compliance que se refiere a la investigación de conductas impropias. El protocolo establece la posibilidad de una entrevista con la persona señalada como presunta agresora para luego definir las recomendaciones y pasos a seguir, siempre acompañando a la persona denunciante.
Información	La organización se compromete a la difusión y capacitación sobre el protocolo en contra del acoso y la violencia laboral. En especial, a formar continuamente a las personas intervinientes en el procedimiento de investigación, a la vez que a sensibilizar a todas las personas que forman parte de la organización, particularmente a los líderes.

Conclusión

La incorporación del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206 por parte del Estado Argentino implica la adopción de nuevos estándares internacionales en materia de violencia laboral. Esta normativa reconoce el derecho a un entorno laboral seguro y digno como un derecho humano y, a su vez, exige a los Estados y privados a implementar políticas eficaces y sostenibles contemplando una perspectiva de género que garantice el acceso de derechos en condiciones igualitarias y sin discriminación, lo que invita a remover obstáculos estructurales en materia de género.

Desde este enfoque, en el presente trabajo se abordó, desde una perspectiva teórica y práctica, la relación entre el Programa de Integridad, el Código de Conducta y el Protocolo contra la Violencia Laboral en una empresa del sector farmacéutico, a fin de poder identificar cómo el programa de integridad sirve de plataforma interna para la adopción de los nuevos estándares internacionales y cómo el mismo se traduce en instrumentos internos que operan en el plano normativo, preventivo y operativo.

Resulta interesante cómo el Programa de Integridad de la organización constituye el marco continente del protocolo en contra de la violencia y el acoso laboral. La ética y compliance no se limitan en una organización a un código de conducta sino a todo el andamiaje de políticas, protocolos y procedimientos que guían el accionar de las personas.

En el caso analizado, el Código de Ética declara explícitamente que no se aceptará ningún tipo de discriminación, hostigamiento, violencia, acoso o burla bajo ninguna forma o circunstancia. Esta declaración establece un marco normativo interno que si bien es previo, se encuentra alineado con las leyes nacionales y convenios internacionales sobre prevención del acoso y la violencia laboral.

A su vez, el Protocolo enumera dentro de los canales de denuncia a la línea ética y menciona que el Departamento de Legales & Compliance supervisará las investigaciones, que se alinean en todo a la política de investigación de conductas impropias que forma parte del programa de integridad. De esta manera, considero que hay una dialéctica entre el programa de integridad, el código de conducta y el protocolo en contra del acoso y la violencia.

Como síntesis, puede afirmarse que la articulación entre el programa de integridad, el Código de Conducta y el Protocolo en contra del acoso y la violencia en el trabajo, constituye un ejemplo de alineamiento con el enfoque promovido por la OIT. A su vez, en concordancia con el marco teórico revisado se evidencia que la organización no ha abordado la violencia laboral como un fenómeno aislado, sino como una dimensión que debe ser gestionada con criterios de integralidad, planificación estratégica y legitimidad institucional.

Referencias Bibliográficas

Duarte, D. (2021). La trascendencia de la Ley 27.580 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidas aquellas por razones de género.

Doctrina Laboral Errepar.

Fabregat Monfort, G. (2010). El acoso laboral desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales: Breves apuntes. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, (23).

Franconi, A. (2021, agosto 13). *Violencia y acoso laboral. Convenio 190 OIT* [Video].

YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=jPthZYCm2zE>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2019). *Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra la mujer en las organizaciones.*

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guiaprevencionsituacionesviolenciaenorganizaciones.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2019). *Violencia contra las mujeres en el ambiente laboral.*

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informeviolencialaboralbianual2017-18.pdf>

Kaptein, M. (2017). The effectiveness of ethics programs: The role of scope, composition, and sequence. *Journal of Business Ethics*, 144(2), 447–462.

<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-015-2815-2>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2018). *Salud y seguridad en el trabajo: Aportes para una cultura de la prevención.*

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).*

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P121>

00_ILO_CODE:C190

Organización Internacional del Trabajo. (2020a). *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_751837.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020b). *Entornos de trabajo libres de violencia y acoso*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_751840.pdf

Slavin, E. (2021a). Breve análisis de la Ley 27.580 que ratifica el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190 OIT). *Doctrina Laboral Errepar*.

Slavin, E. (2021b, agosto 13). *Violencia y acoso laboral. Convenio 190 OIT* [Video].

YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=jPthZYCm2zE>